



Budget provincial 2020-2021

Avis de la Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre

27 janvier 2020



Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre
(COCDMO)

304-5000, rue d'Iberville

Montréal, Québec H2H 2S6

Courriel : info@cocdmo.qc.ca

Site internet : www.cocdmo.qc.ca



Attribution — pas d'utilisation commerciale — Partage dans les mêmes conditions 2.5 Canada
(CC BY-NC-SA 2.5 CA)

Avant-propos

La Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre (COCDMO) a pour mission de combattre l'exclusion sociale et professionnelle des citoyennes et citoyens laissés en marge du développement économique et social, en visant la pleine reconnaissance du droit à la formation et du droit au travail pour tous et toutes. La COCDMO est membre de la Commission des partenaires du marché du travail, où trois sièges sont attribués au milieu communautaire.

La Coalition regroupe onze réseaux nationaux qui rejoignent près de 1000 organisations québécoises œuvrant dans un des volets liés au développement de la main-d'œuvre, soit l'insertion et l'intégration en emploi, la formation et l'éducation, le développement local et communautaire et la défense des droits.

Ces organisations travaillent quotidiennement sur le terrain pour accompagner vers l'emploi des individus éloignés ou exclus du marché du travail. Plusieurs d'entre elles sont ancrées dans leur milieu depuis plus de 30 ans et constituent des acteurs majeurs au chapitre du développement de la main-d'œuvre québécoise, notamment en offrant une expertise précieuse et spécifique d'intervention auprès des clientèles plus démunies.

Unis autour de l'importance de « développer sans exclure », les membres de la COCDMO n'ont de cesse de valoriser et faire émerger le potentiel socioéconomique des personnes en démarche d'insertion et de prôner la mise en place de politiques, services et mesures garants d'une société inclusive et participative.

Table des matières

Avant-propos	3
Table des matières	4
Sommaire	5
Principales recommandations	6
Mise en contexte	7
Mieux soutenir l'adaptation de la main-d'œuvre au marché du travail en contexte de pénurie : formation, insertion et maintien en emploi	9
Mieux répondre aux besoins des PME et des personnes en matière de développement des compétences.....	10
Pour les PME et les entreprises d'économie sociale	10
Pour les personnes.....	11
L'importance d'adapter le financement des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre	15
Conclusion	17
Sources	18
Liste des membres nationaux de la Coalition	19

Sommaire

- La diminution de la population active entraînant une raréfaction de la main-d'œuvre rend la participation des personnes éloignées du marché du travail plus cruciale que jamais. Les membres de la Coalition craignent que le processus de numérisation de l'économie contribue à une hausse importante des inégalités, en risquant d'accentuer le phénomène de polarisation du marché du travail. Nous sommes convaincus que le marché de l'emploi ne pourra se réguler de lui-même si nous n'accompagnons pas adéquatement les personnes qui constituent la main-d'œuvre actuelle et future.
- Les PME vivent de grands défis lorsque vient le temps de créer et de développer une culture de formation continue. Pour l'instant, les mesures gouvernementales sont mal connues, trop générales ou mal adaptées aux PME, particulièrement celles issues de l'économie sociale. Or, ces difficultés risquent de fragiliser la progression professionnelle et le degré d'adaptation des travailleurs faiblement qualifiés, ce qui pourrait provoquer une exclusion du marché du travail.
- Pour les personnes, faiblement qualifiées ou exclues du marché du travail, le choix des options repose avant tout sur la capacité d'assumer les responsabilités financières, qu'elles soient personnelles ou familiales, et de pouvoir concilier formation, travail et vie personnelle ou familiale. L'insuffisance des mesures spécifiques ne peut que renforcer cette tendance lourde à l'exclusion sociale et professionnelle et risque de les marginaliser davantage. Pour élargir l'accès à la formation, il convient d'améliorer l'appui aux personnes, notamment au plan financier.
- Les transformations du marché du travail rendent d'autant plus nécessaire le renforcement de la capacité d'innover des acteurs, qu'ils soient du secteur public ou communautaire. Le financement devrait permettre d'accompagner financièrement les organismes dans la transformation de l'offre de service, par exemple en finançant l'expérimentation, l'innovation hors des mesures et services actuels, sur la base de la crédibilité et de l'expérience acquise des ressources externes. La souplesse des mesures, de même que la reconnaissance de la capacité d'innovation et l'expertise des organismes communautaires de développement de la main-d'œuvre sont cruciales.

Principales recommandations

Recommandation

Le prochain budget devrait prévoir le financement de nouvelles initiatives ciblées permettant le développement d'une culture de formation continue dans les PME, notamment via le financement de l'expertise des organismes dans l'intégration et le maintien de la main-d'œuvre en entreprise. Ces initiatives devraient être d'emblée accessibles aux entreprises d'économie sociale.

Recommandation

Le prochain budget devrait prévoir la mise sur pied d'un programme de soutien financier universel aux adultes en formation.

Recommandation

Le plan d'action gouvernemental sur la main-d'œuvre devrait prévoir des mesures de soutien dont le potentiel en matière de conciliation travail-études-famille est reconnu. Citons en exemple la prise en charge de frais liés à la formation (déplacements, matériel, inscription, garde d'enfants) ou encore l'offre de services de garde sur les lieux de formation le soir et les fins de semaine, notamment pour les personnes en emploi qui font un retour aux études à temps partiel.

Recommandation

Le gouvernement doit bonifier et rendre le financement dédié aux organismes communautaires de développement de la main-d'œuvre plus souple afin de permettre le financement d'initiatives innovantes issues du secteur.

Étant donné le contexte actuel et futur du marché du travail québécois, il nous apparaît incontournable que les organismes d'aide à l'emploi puissent intervenir auprès des personnes éloignées du marché du travail afin d'assurer leur maintien durable en emploi.

Mise en contexte

D'ici 2022, on estime que 1,36 million de postes, dont 81 % attribuables aux départs à la retraite, seront à combler. Le nombre de personnes en âge de travailler ira en diminuant entre 2014 et 2031, pour remonter quelque peu par la suite. La situation du Québec est tout à fait exceptionnelle. En 20 ans, alors que la population en âge de travailler baissera de 3 % au Québec, celle de l'ensemble du Canada augmentera de 7,6 % et même de 12,6 % en Ontario. En conséquence, c'est au Québec que la croissance des postes vacants est la plus forte au Canada. Le nombre de postes vacants est estimé à près de 140 420 postes au 2^e trimestre de 2019 et a connu une hausse (22,3 %) en un an pour ce qui est des postes vacants de longue durée (depuis plus de 90 jours).

Au premier semestre de 2019, le taux de chômage du Québec a atteint son plus bas niveau jamais enregistré pour un semestre, soit 5,1 %, ceux du Canada et de l'Ontario étant respectivement de 5,7 % et de 5,6 %. Ainsi, les perspectives seront très favorables pour les jeunes, les travailleuses, les personnes au chômage, les travailleurs plus âgés désirant demeurer actifs, les personnes handicapées et les personnes immigrantes.

Révolution numérique : crise ou opportunité ?

La numérisation de l'économie permet d'envisager une division globale du travail encore plus prononcée par l'inclusion nouvelle de plusieurs pans de l'économie auparavant « épargnés » par ces transformations. Les membres de la Coalition craignent que ce processus contribue à une hausse importante des inégalités, en risquant d'accentuer le phénomène de polarisation du marché du travail. Plus d'un million d'emplois seront à pourvoir d'ici 2024. De ce nombre, 52 % seront de niveau hautement qualifié, 16 % de niveau qualifié et 32 % de niveau peu qualifié¹. En conséquence, les emplois hautement qualifiés représenteront près de 45 % de l'emploi total en 2024. La part des emplois moins qualifiés connaîtra une baisse, mais ils représenteront toujours plus de 35 % des emplois¹. Ainsi, il y a une inadéquation persistante entre les postes offerts et les compétences des personnes à la recherche d'un emploi (58 % des postes exigent un faible niveau de scolarisation alors que 55 % des chômeurs ont au minimum une certification d'études postsecondaires) ou ces emplois ne sont pas toujours assez attractifs pour susciter de la mobilité professionnelle. On constate que quatre secteurs sont

¹ Hautement qualifié : diplôme collégial ou universitaire, niveau qualifié : diplôme d'études professionnelles et niveau peu qualifié : diplôme d'études secondaires et absence de diplôme

particulièrement sous pression soit la fabrication, le commerce de détail, la santé et la restauration.

On peut s'attendre à ce que les nouvelles technologies occasionnent une diminution de la demande non seulement pour certains emplois peu qualifiés, mais aussi pour ceux nécessitant des compétences intermédiairesⁱⁱ. Comme l'indique l'OCDE, « si la polarisation du marché du travail se poursuit, les salariés risquent d'être plus nombreux à se retrouver coincés dans des emplois peu qualifiés et mal rémunérés, avec peu de possibilités de franchir le fossé de plus en plus large les séparant des emplois assurant une rémunération et un bien-être suffisantsⁱⁱⁱ ».

Ces éléments renforcent notre conviction profonde : le marché de l'emploi ne pourra se réguler de lui-même si nous n'accompagnons pas adéquatement les personnes qui constitueront la main-d'œuvre de demain. Plus particulièrement, cette régulation nécessaire doit s'attaquer aux nouvelles inégalités suscitées par l'intensification des changements technologiques annoncés, dans le but d'éviter que ces changements technologiques soient générateurs d'exclusion durable du marché du travail.

Notre défi collectif consiste à poursuivre l'augmentation de la participation au marché du travail, notamment en y intégrant le plus grand nombre de personnes en âge de travailler et en maintenant en emploi celles qui y sont déjà. Heureusement, le Québec compte sur de nombreux atouts pour relever ce défi d'intégration, dont un réseau performant et expérimenté d'organismes communautaires de développement de la main-d'œuvre. Toutefois, il est évident que devant l'ampleur des défis et l'accélération de la transition du marché du travail, il est opportun d'aller plus loin, plus rapidement. Le prochain budget devra comporter certains éléments stratégiques afin de répondre aux défis du marché du travail et de poursuivre l'amélioration des conditions de vie de tous et toutes.

Ainsi, notre mémoire se déclinera selon deux éléments principaux. En premier lieu, nous présenterons quelques éléments pertinents et essentiels d'une bonification du plan d'action gouvernemental sur la main-d'œuvre. En second lieu, nous présenterons les raisons qui motivent, selon nous, l'amélioration du financement des services d'insertion et d'intégration en emploi dispensés par les organismes communautaires de développement de la main-d'œuvre.

Mieux soutenir l'adaptation de la main-d'œuvre au marché du travail en contexte de pénurie : formation, insertion et maintien en emploi

Les mesures déployées dans le cadre de l'entente Canada-Québec de 1998 sur le transfert des mesures actives d'insertion en emploi ont eu des impacts importants et globalement positifs². Ainsi, depuis le milieu des années 1970, on constate une baisse progressive de l'écart entre le taux de chômage au Québec et la moyenne canadienne, un écart qui s'est maintenant complètement résorbé. Par ailleurs, la transition numérique soulève plusieurs enjeux en matière de développement des compétences et de formation de la main-d'œuvre. Certains mettent en évidence le fait que ceux et celles qui maîtrisent les compétences de base (littératie, numératie, résolution de problèmes, travail d'équipe, etc.) pourront davantage s'adapter à la transition numérique comparativement à ceux et celles qui ne les maîtrisent pas^{iv}.

Cette combinaison de la démographie et de la numérisation de l'économie rendent encore plus cruciaux les mesures et programmes visant à maintenir et accentuer l'adaptation de l'ensemble du bassin potentiel de main-d'œuvre aux défis nouveaux du marché du travail. Pour ce faire, les organismes communautaires partenaires d'Emploi-Québec, du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MÉES) ou du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI) sont des partenaires incontournables, plus particulièrement, en raison de leur capacité de joindre des populations éloignées du marché du travail et d'adapter leur service à la réalité de celles-ci.

² Complétée par l'Entente sur le marché du travail en 2004, qui permet le financement des mesures destinées aux personnes non admissibles au régime d'assurance-emploi.

Mieux répondre aux besoins des PME et des personnes en matière de développement des compétences

Pour les PME et les entreprises d'économie sociale

Les PME de moins de 20 employés, qui représentent 85 % des entreprises québécoises, vivent de grands défis lorsque vient le temps de créer et de développer une culture de formation continue. Ainsi, une étude de l'Observatoire compétences-emploi témoigne que près de 60 % des personnes qui s'occupent de la formation dans les PME n'ont ni les compétences, ni les ressources, ni le temps pour organiser la formation. Pour les entreprises de moins de 50 employés, cette proportion grimpe à plus de 70 %. De plus, les entreprises sondées, lorsqu'elles disposent d'une personne responsable de la formation, affirment que cette personne a peu d'expérience dans le domaine. De fait, les entreprises de petite taille sont confrontées à un problème qui relève plus de leur capacité à organiser des activités de formation que de leur volonté de miser sur la formation^v. Ces constats, qui s'appliquent aux PME du secteur privé, peuvent être étendus aux entreprises issues de l'économie sociale. Avec une moyenne de 9 employés par organisation^{vi}, les entreprises d'économie sociale sont aux prises avec les mêmes défis que celles du secteur privé ; il est donc essentiel que les programmes destinés à encourager et soutenir le développement d'une culture de formation continue leur soient accessibles.

Partant de ces constats, on peut se questionner sur leur capacité de réaliser, par leurs seuls moyens, des diagnostics leur permettant de prendre des décisions adaptées en matière de développement des compétences de leur main-d'œuvre. En ce sens, il convient de saluer l'annonce gouvernementale d'une « Grande corvée 2.0 » faisant suite à la première, destinée à faire connaître l'offre des services aux entreprises de Services Québec et mieux accompagner les entreprises dans le développement des compétences de leur main-d'œuvre. Toutefois, nous sommes d'avis qu'il faudra développer de véritables mesures structurantes mieux adaptées aux PME si nous voulons éviter des déficits trop importants et insurmontables en matière de productivité. Pour l'instant, les mesures gouvernementales sont mal connues, trop bureaucratiques ou mal adaptées aux PME, particulièrement celles issues de l'économie sociale. Or, ces difficultés risquent de fragiliser la progression professionnelle et le degré d'adaptation des travailleurs faiblement qualifiés, ce qui pourrait provoquer une exclusion du marché du travail.

Le gouvernement a soutenu diverses initiatives issues de la société civile ou des partenaires du marché du travail visant à compléter l'offre des services publics d'emplois. Nous sommes d'avis qu'il s'agit d'un ajout potentiellement intéressant à l'offre de services, pourvu que l'on s'abstienne de financer des doublons. Nous devons également permettre aux organismes communautaires de supporter les entreprises dans leur solution de formation et maintien de la main-d'œuvre. Ceux-ci ont développé une réelle expertise dans les besoins des groupes sous-représentés sur le marché du travail, mais aussi, une offre de service adaptée aux besoins des entreprises, dans l'accompagnement et le maintien en emploi. Nos organisations sont également naturellement inclinées, notamment en raison de leur finalité sociale, à conclure des partenariats solides et innovants avec une variété d'acteurs (commissions scolaires, CISSS, entreprises, formateurs, etc.) tous essentiels dans le parcours des personnes vers l'emploi. Toutefois, pour maximiser l'apport de nos organisations à la bonification des services aux entreprises, il faut reconnaître que la solution aux enjeux actuels de la main-d'œuvre passe par un cycle plus long que le simple recrutement et exige un démarchage pour la solution, la formation et le maintien en entreprise et l'accompagnement à l'entreprise ainsi qu'à l'individu.

Recommandation

Le prochain budget devrait prévoir le financement de nouvelles initiatives ciblées permettant le développement d'une culture de formation continue dans les PME, notamment via le financement de l'expertise des organismes dans l'intégration et le maintien de la main-d'œuvre en entreprise. Ces initiatives devraient être d'emblée accessibles aux entreprises d'économie sociale.

Pour les personnes

Pour les personnes, faiblement qualifiées ou exclues du marché du travail, le choix des options repose avant tout sur la capacité d'assumer les responsabilités financières, qu'elles soient personnelles ou familiales, et de pouvoir concilier formation, travail et vie personnelle ou familiale. Ces obstacles sont particulièrement criants pour les personnes éloignées du marché du travail ; celles-ci ont trop souvent un rapport difficile avec la formation, quand ce ne sont pas les obstacles financiers, de santé ou personnels qui se posent.

Les individus ne bénéficient pas des mêmes possibilités de poursuivre leur formation : les employés les plus scolarisés, les plus qualifiés et œuvrant dans les grandes entreprises tendent le plus à bénéficier des formations offertes. Ainsi, l'insuffisance des mesures spécifiques visant les personnes en démarche de formation vers l'emploi et les personnes les plus éloignées du marché du travail ne peut que renforcer cette tendance lourde à l'exclusion sociale et professionnelle et risque de les marginaliser davantage. Or, il est urgent, compte tenu des défis de productivité, de formation de la main-d'œuvre et de virage numérique de permettre à l'ensemble de la population adulte des possibilités d'accroître leurs compétences.

De notre point de vue, deux éléments méritent une attention plus importante et un investissement financier accru : le soutien au développement des compétences de base (littératie et numératie) en lien avec la numérisation de l'économie et la bonification des mesures de soutien destinées aux personnes apprenantes.

Développement des compétences de base

Dans un rapport critique portant sur la Stratégie nationale de la main-d'œuvre, l'Institut de coopération pour l'éducation des adultes notait que « La volonté gouvernementale de développer les compétences numériques des personnes en emploi et d'intégrer ces compétences "*dans l'aide à la recherche d'emploi*" pour les personnes sans emploi [...] pourrait être entravée par le faible niveau de compétences en littératie des travailleuses et des travailleurs visés. »

Or, la Stratégie actuelle ne propose pas de mesure spécifique supplémentaire visant à rehausser les compétences en littératie des travailleuses et des travailleurs. Les programmes actuels n'offrent pas un accès universel au soutien financier, qui est insuffisant et inadapté, et sont généralement conçus essentiellement pour sauver des coûts aux régimes publics de soutien du revenu (AE/aide sociale). Par ailleurs, il convient de mentionner que plusieurs bonifications des programmes fédéraux de soutien du revenu des personnes apprenantes ne semblent pas avoir été suivies d'effets au Québec. Ainsi, en 2016, le gouvernement fédéral a annoncé l'abolition de deux crédits d'impôt, pour études et pour manuels. Par le fait même, il s'est engagé à investir progressivement cet argent économisé dans le Programme canadien de prêts et de bourses d'études (PCPBE), jusqu'à un investissement totalisant 649 M\$ par année. Puisque le Québec ne participe pas au programme canadien de prêts et bourses et possède son propre programme, la province reçoit chaque année un transfert compensatoire. À la suite de pressions effectuées par les associations étudiantes

nationales, une entente a été conclue pour que le gouvernement du Québec dirige cet argent dans le programme d'AFE, à la hauteur de 80 M\$/an. Cet investissement a été déterminé en fonction du montant que la communauté étudiante québécoise perdait par le retrait de ces deux crédits d'impôt.

Or, depuis 2016, aucun autre investissement que le 80 M\$ initial n'a été fait dans le programme d'AFE, bien que les transferts du gouvernement du Canada ont continué et continueront d'augmenter avec les années. Dans les circonstances, et compte tenu des lacunes de la Stratégie nationale de la main-d'œuvre à cet égard, il est essentiel que le prochain budget propose une bonification des mesures actuelles, accompagnées d'un grand effort collectif visant à promouvoir celles-ci. Le soutien au développement des compétences de bases des adultes devrait se retrouver au cœur du plan d'action sur la main-d'œuvre. Il s'agit d'une condition préalable à la réussite de tout projet de formation.

Nous sommes d'avis que la participation accrue du gouvernement fédéral, de même que la bonne santé financière du gouvernement du Québec, permettrait, dès cette année, la mise sur pied d'un programme de soutien financier universel aux adultes en formation.

Recommandation

Le prochain budget devrait prévoir la mise sur pied d'un programme de soutien financier universel aux adultes en formation.

Adaptation de l'offre de formation aux besoins des personnes

Pour élargir l'accès à la formation aux personnes exclues ou à risque d'exclusion, il convient d'améliorer l'appui aux personnes, notamment au plan financier. Les personnes en démarche d'insertion socioprofessionnelle sont avant tout préoccupées par leur situation financière. La levée des obstacles signifie donc l'assurance d'un revenu décent et la mise en place de mécanismes facilitant ce parcours menant vers l'emploi.

Le gouvernement du Québec s'est engagé, depuis 1995, à mettre en œuvre, lorsque jugé pertinent, une approche différenciée selon les sexes (ADS). Or, considérant que l'accès aux mesures de formation a potentiellement une

composante sexuée, un effort particulier est nécessaire pour l'actualisation de nos pratiques. Nous sommes d'avis que l'analyse différenciée selon les sexes intersectionnelle (ADS+) devrait s'appliquer dans l'adaptation de l'offre de formation ainsi que dans la mise sur pied de services complémentaires aux personnes apprenantes. Nous nous attendons à ce que les actions et les budgets soient conséquents, donc qu'une ADS+ ait également été effectuée à l'égard de ces deux objets. Par ailleurs, nous tenons à mentionner que comme pour d'autres enjeux, le milieu communautaire des groupes de femmes détient une expertise reconnue et qu'il serait pertinent qu'elle soit mise à profit.

Il convient également de reconnaître et de soutenir financièrement une diversité de lieux et de modes de formation. Pour des personnes qui ont vécu plusieurs échecs sur les bancs d'école, il est illusoire de croire qu'un retour dans des institutions traditionnelles, à 30 heures semaine, sans soutien personnalisé est une voie menant à la réussite. Il est essentiel de pouvoir varier des lieux de formation pour se rapprocher du monde du travail, de permettre une intégration graduelle pour certains et assurer un accompagnement individuel.

Recommandation

Le plan d'action gouvernemental sur la main-d'œuvre devrait prévoir des mesures de soutien dont le potentiel en matière de conciliation travail-études-famille est reconnu. Citons en exemple la prise en charge de frais liés à la formation (déplacements, matériel, inscription, garde d'enfants) ou encore l'offre de services de garde sur les lieux de formation le soir et les fins de semaine, notamment pour les personnes en emploi qui font un retour aux études à temps partiel.

L'importance d'adapter le financement des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre

Levier primordial de l'adaptation de la main-d'œuvre au marché du travail, le grand réseau des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre s'est constitué depuis 15 ans en véritable partenaire de l'État. La fonction d'accompagnement, à la base de la majorité des interventions des organismes en employabilité, s'avère déterminante et grandement profitable à long terme.

En effet, l'investissement public dans les organismes et les mesures d'employabilité est rentable fiscalement et humainement. De multiples études le démontrent, en commençant par celle menée par Emploi-Québec, sur les prestataires et personnes admissibles à l'assurance-emploi : « Dans la mesure où la société y trouve un gain positif, cette situation est justifiée et l'ensemble des coûts impliqués par le gouvernement constitue son investissement. »^{vii} Si l'on observe le rendement de l'investissement, on remarque que toutes les mesures sont financièrement rentables sur un horizon d'au plus 30 mois, avec une moyenne combinée de deux dollars de retombées économiques pour chaque dollar investi, sur un horizon de cinq ans. Plus précisément, pour chaque dollar investi initialement par le gouvernement, les mesures PPE, MFOR, SS et STA³ rapportent à la société après 5 ans, respectivement 1,93 \$, 7,20 \$, 3,60 \$ et 21,67 \$^{viii}. À noter que ce retour sur investissement dépend fortement de la qualité des emplois occupés à la suite de l'intervention ; en ce sens, ces données sont sans doute conservatrices, surtout si l'on tient compte des hausses successives du salaire minimum depuis quelques années.

Toutefois, nous constatons que dans certains cas, il y a une inadéquation entre les besoins constatés et les mesures et services offerts. Cette inadéquation n'est pas le fait des organismes, mais plutôt des barèmes, limites et contraintes du mode de financement actuel. Ces éléments ont été reconnus par le parti qui forme maintenant le gouvernement, qui s'était engagé à bonifier le financement des organismes communautaires œuvrant dans le développement de la main-d'œuvre. Cette bonification du financement pourrait prendre la forme de mécanismes d'indexation annuels afin de permettre aux organismes de faire évoluer leurs offres de service et s'adapter aux besoins changeants des chercheurs d'emploi et de l'évolution du marché du travail.

³ Préparation pour l'emploi, mesure de formation pour individus, subvention salariale, soutien pour le travail autonome, respectivement.

La souplesse des mesures, de même que la reconnaissance de la capacité d'innovation et l'expertise des organismes communautaires de développement de la main-d'œuvre sont cruciales. Les expérimentations permettraient par exemple de bonifier l'accompagnement pendant et surtout après les mesures et d'améliorer ou d'instaurer, dans certains cas, un réel accompagnement aux employeurs et dans les milieux de travail à long terme (6 mois et plus). Le financement des innovations pourrait être sur une base de financement à la mission, ou alors, attribué par les conseils régionaux des partenaires du marché du travail, ce qui permettrait de surcroît de développer des projets réellement multipartites et donc, plus en lien avec les besoins du marché du travail. Il s'agit de plus d'une mesure qui permettrait de maximiser les résultats des investissements dans l'insertion en emploi, en améliorant le maintien en emploi des personnes.

Nous sommes d'avis qu'avec davantage de flexibilité et de ressources, nos membres seraient à même de développer des innovations susceptibles de compléter les interventions gouvernementales.

Recommandation

Le gouvernement doit bonifier et rendre le financement dédié aux organismes communautaires de développement de la main-d'œuvre plus souple afin de permettre le financement d'initiatives innovantes issues du secteur.

Étant donné le contexte actuel et futur du marché du travail québécois, il nous apparaît incontournable que les organismes d'aide à l'emploi puissent intervenir auprès des personnes éloignées du marché du travail afin d'assurer leur maintien durable en emploi.

Conclusion

La contribution des organismes communautaires en développement de la main-d'œuvre à une économie saine et inclusive est manifeste. Les initiatives issues du milieu contribuent à outiller des personnes immigrantes pour trouver un métier à la hauteur de leurs compétences, former et intégrer des gens qui ont un handicap, amener l'école vers le jeune et contrer le décrochage, franciser les membres d'une organisation et tant d'autres personnes qui ont tout un potentiel à offrir, pourvu qu'on les soutienne adéquatement dans leur démarche.

Dans un contexte de diminution de la population active où les mutations importantes du marché du travail accroissent la concurrence, les besoins de qualification des individus en démarche d'orientation et d'insertion doivent impérativement être satisfaits. Le Québec doit miser sur sa richesse la plus précieuse, sa main-d'œuvre, et lui fournir toutes les ressources pour qu'elle se réalise pleinement et participe activement à la société. Qui plus est, le Québec doit répondre aux exigences d'inclusion que pose l'accélération des transformations technologiques en cours. Les acteurs concernés sont déjà mobilisés et offrent une expertise des plus profitables en la matière. Il convient donc de les appuyer afin qu'ils jouent pleinement leur rôle de partenaires de l'État dans le développement des compétences la main-d'œuvre.

L'enjeu de la rareté de la main-d'œuvre qualifiée requiert des efforts particuliers. De fait, la main-d'œuvre deviendra la priorité pour les entreprises, qui seront donc plus enclines à former directement leur personnel et à embaucher des clientèles jusque-là sous-représentées sur le marché du travail. L'exigence d'innovation se fera plus pressante ; il faudra davantage de collaborations et créer de nouvelles façons d'envisager le partenariat entre l'État, le privé et les organismes communautaires. Les organismes communautaires en employabilité ont d'ailleurs prouvé à maintes reprises leurs capacités à innover et s'adapter aux changements constants. Nous sommes convaincus qu'encore une fois, nous serons au rendez-vous, pour un développement économique et social qui n'exclut personne.

Sources

ⁱ Statistique Canada (2016), Enquête sur la population active et Emploi-Québec (2016), Le marché du travail et de l'emploi par industrie au Québec : perspectives à moyen terme (2015-2019) et à long terme (2015-2024).

ⁱⁱ AMINE, Samir et Arnaud RIOUAL (2015), « Un aperçu des déterminants et des évolutions du travail non qualifié », *La crise des emplois non qualifiés*, sous la dir. de Samir AMINE, Presses internationales Polytechnique, 2015 : 28.

ⁱⁱⁱ OCDE (2016), *Automatisation et travail indépendant dans une économie numérique*, Synthèses sur l'avenir du travail, OCDE : 3.

^{iv} OCDE (2017), Perspectives de l'économie numérique de l'OCDE 2017, Éditions OCDE, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264282483-fr>

^v TOUSIGNANT, P. (2012). « La formation dans les PME : pour des stratégies de soutien respectueuses de leur spécificité. » Bulletin de l'Observatoire compétences-emplois, Vol. 3, n°1.

^{vi} BINHAS, Linda (2015), Les repères en économie sociale et en action communautaire – Édition 2015, CSMO-ÉSAC, Montréal. [En ligne] https://www.csmoesac.qc.ca/sites/default/files/files/d-4429_synthese_des_reperes-v04b.pdf (Consulté le 1er février 2019)

^{vii} Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (2007), « Étude sur le rendement de l'investissement relié à la participation aux mesures actives offertes aux individus par Emploi-Québec – Faits saillants » : 6

^{viii} *Ibid.*

Liste des membres nationaux de la Coalition

Alliance des centres-conseils en emploi (AXTRA)



Association québécoise des centres d'intervention en dépendance (AQCID)



Chantier de l'économie sociale



Collectif des entreprises d'insertion du Québec (CEIQ)



Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)



Institut de coopération pour l'éducation des adultes (ICÉA)



Regroupement des corporations de développement économique communautaire (RCDEC)



Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH)



Réseau des carrefours jeunesse-emploi du Québec (RCJEQ)

Réseau des services spécialisés de main-d'œuvre (RSSMO)



Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI)





Coalition des organismes
communautaires pour le
développement de la main-
d'œuvre (COCDMO)
304-5000, rue d'Iberville
Montréal (Québec) H2H 2S6
info@cocdmo.qc.ca
www.cocdmo.qc.ca